

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD  
MUHAMMADIYAH  
SE KOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh

**DINDA PERMATA SARI  
1886131053**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
1442H/2021M**

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD  
MUHAMMADIYAH  
SE KOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

**DINDA PERMATA SARI  
1886131053**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Akmansyah, MA  
Pembimbing II : Dr. Achi Rinaldi, M.Si

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
1442H/2021M**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392  
Bandar Lampung (35142)

**PERSETUJUAN**

**Judul Tesis** : Pengaruh Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial  
Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru  
SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung

**Nama Mahasiswa** : Dinda Permata Sari

**NPM** : 1886131053

**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri  
Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 30 Desember 2020

**MENYETUJUI**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Akmansyah, MA  
NIP. 197003181998031003

Dr. Achi Rinaldi, M.Si  
NIP. 198202042006041001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd  
NIP. 196512151994032001





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392  
Bandar Lampung (35142)

**PENGESAHAN**

Tesis yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung"** Ditulis oleh Dinda Permata Sari, Nomor Pokok Mahasiswa 1886131053, telah diajukan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dr. Jamal Fakhri, M.Ag

**Sekretaris** : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

**Penguji I** : Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd

**Penguji II** : Dr. H. Muhammad Akmansyah, MA

**Penguji III** : Dr. Achi Rinaldi, M.Si

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag  
NIP. 196010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 30 Desember 2020



**ABSTRAK**  
**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEMAMPUAN**  
**MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP KINERJA**  
**GURU SD MUHAMMADIYAH SE KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**Oleh**  
**DINDA PERMATA SARI**

Kinerja guru sangat memberikan pengaruh bagi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Persepsi dan motivasi merupakan faktor psikologi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung dan (3) mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini kuantitatif asosiatif dengan jumlah populasi sebanyak 123 guru dan sampel penelitian 94 guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_1$  persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 8.099 lebih besar dari 1.986, (2) nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_2$  motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 7.276 lebih besar dari 1.986 serta (3) nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_1$  persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu 0,000 dan  $X_2$  motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu nilai persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 6.088 dan nilai motivasi kerja sebesar 5.176 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.986 serta nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 55.379 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.095.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung, (2) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung dan (3) terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.

**Kata Kunci :** Persepsi, Kemampuan Manajerial, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF TEACHERS' PERCEPTION OF THE HEADMASTER'S**  
**MANAGERIAL ABILITIES AND WORK MOTIVATION ON**  
**TEACHERS' PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOLS OF**  
**MUHAMMADIYAH**  
**BANDAR LAMPUNG**

By  
**DINDA PERMATA SARI**

Teacher performance greatly influences the success of education in the process of teaching and learning activities to achieve the expected goals. There are three factors that influence performance, namely individual factors, psychological factors and organizational factors. Perception and motivation are psychological factors that affect teacher performance. However, This study aimed to: (1) determine the effect of teacher perceptions about the principal's managerial ability on the performance of teachers at Muhammadiyah Elementary Schools in Bandar Lampung City (2) to determine the effect of work motivation on the performance of Muhammadiyah SD teachers in Bandar Lampung City and (3) to determine the effect of teacher perceptions. about the managerial ability of school principals and work motivation on the performance of SD Muhammadiyah teachers in Bandar Lampung.

This type of research was an associative quantitative with a total population of 123 teachers and a sample of 94 teachers. The data collection technique used was a questionnaire. The data were analyzed using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 23.

The results showed that (1) the p-value (Sig.) of the  $X_1$  variable, the teacher's perception of the principal's managerial ability, was 0.000 less than 0.05 and the t-value was greater than t-table, which was 8.099, which was greater than 1.986, (2) the value of The p-value (Sig.) of the  $X_2$  variable of work motivation is 0,000 less than 0.05, and the t-value is greater than the t table, which is 7,276 greater than 1,986 and (3) the p-value of the variable  $X_1$  is the teacher's perception of ability Principal managerial is 0,000, and  $X_2$  work motivation is 0,000 less than 0.05, the value of t is greater than t table, namely the value of teachers' perceptions of the principal's managerial ability of 6,088 and the value of work motivation of 5,176 is greater than t table of 1.986 and the value of F-count is greater than F-table, namely 55,379 greater than F-table 3.095. Based on the results of this study, it is concluded that (1) there is a significant influence on teacher perceptions of the principal's managerial ability on the performance of teachers of SD Muhammadiyah in Bandar Lampung, (2) there is a significant influence of work motivation on the performance of teachers of SD Muhammadiyah in Bandar Lampung and (3) there is a significant influence on teacher perceptions of the principal's managerial ability and work motivation on the performance of teachers of SD Muhammadiyah in Bandar Lampung.

Keywords: Perception, Managerial Ability, Work Motivation and Teacher Performance.

## ملخص

تأثير تصور المعلمين من قدرة رئيس المدرسة الإدارية وتحفيز عمل  
المعلمين على أدائهم في المدرسة الابتدائية محمدية  
في باندان لامبونج

## الباحثة

ديندا فيرماتا ساري

يؤثر أداء المعلمين بشكل كبير على نجاح الإدارة التربوية في عملية التعليم و التعلم لتحقيق الأهداف المتوقعة. هناك ثلاثة عوامل تؤثر على الأداء وهي العوامل الفردية والعوامل النفسية والعوامل التنظيمية. تعتبر الملاحظة والتحفيز من العوامل النفسية التي تؤثر على أداء المعلمين. يهدف هذا البحث: (١) لمعرفة تأثير تصور المعلمين على قدرة الإدارة لرئيس المدرسة وتحفيز العمل على الأداء المعلمين الابتدائية محمدية في باندان لامبونج (٢) لمعرفة تأثير التحفيز العمل على الأداء المعلمين الابتدائية محمدية في باندان لامبونج و (٣) لمعرفة تأثير تصور المعلمين على قدرة الإدارة لرئيس المدرسة وتحفيز العمل على الأداء المعلمين الابتدائية محمدية في باندان لامبونج.

يعتبر هذا النوع البحث كميًا ترابطيًا بعدد السكان ١٢٣ معلمين ونموذج البحث ٩٤ معلمين. استخدمت تقنية جمع البيانات باستبيان. ثم تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وتحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام IBM SPSS Statistics 23. توجه أن نتيجة البحث (١) نتيجة ( $p$ -value (Sig.) متغير  $X_1$  تصور المعلمين على قدرة الإدارة لرئيس المدرسة هي ٠,٠٠٠ أصغر من ٠,٠٥ و نتيجة  $t_{hitung}$  أكبر من  $t_{tabel}$  هي ٨.٠٩٩ و أكبر من ١,٩٨٦ , (٢) نتيجة ( $p$ -value (Sig.) متغير  $X_2$  تحفيز العمل هي ٠,٠٠٠ أصغر من ٠,٠٥ و نتيجة  $t_{hitung}$  أكبر من  $t_{tabel}$  هي ٧,٢٧٦ و أكبر من ١,٩٨٦ و (٣) نتيجة ( $p$ -value (Sig.) متغير  $X_1$  تصور المعلمين على قدرة الإدارة لرئيس المدرسة هي ٠,٠٠٠ أصغر من ٠,٠٥ و نتيجة  $t_{hitung}$  أكبر من  $t_{tabel}$  هي ٦.٠٨٨ و نتيجة تحفيز العمل هي ٥.١٧٦ أكبر من  $t_{tabel}$  ١,٩٨٦ ونتيجة  $F_{hitung}$  أكبر من  $F_{tabel}$  هي ٥٥.٣٧٩ أكبر من  $F_{tabel}$

٣٠٠٩٥. استنادا على نتائج البحث السابقة, نستنبط أن (١) توجد تأثيرا كبيرا بتصور المعلمين على قدرة الإدارية لرئيس المدرسة على الأداء المعلمين الابتدائية محمدي في باندان لامبونج, (٢) توجد تأثيرا كبيرا بتحفيز العمل على الأداء المعلمين الابتدائية محمدي في باندان لامبونج (٣) تأثيرا كبيرا بتصور المعلمين على قدرة الإدارية لرئيس المدرسة و تحفيز العمل على الأداء المعلمين الابتدائية محمدي في باندان لامبونج.

كلمات مفاتيح : تصور, قدرة الإدارية, تحفيز العمل و أداء المعلمين.





## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبراني و أبو يعلى)

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyukai salah seorang diantara kalian, yang apabila mengerjakan satu pekerjaan, dia mengerjakannya dengan sempurna. HR. Thabrani dan Abu Ya'la



## **PERSEMBAHAN**

Tiada kata lain yang terucap kepada-Mu Ya Rabbi, selain kata syukur atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah Engkau berikan kepada peneliti untuk mempersembahkan tesis ini kepada orang-orang yang peneliti cintai dan sayangi.

Tesis ini peneliti persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang, Ayahku Heryadi dan Ibuku Hanidah yang selalu menyayangi, memberikan motivasi dan dukungan serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas semua kebaikan bapak dan ibu. Semoga persembahan tesis ini dapat membuat bapak dan ibu bahagia.
2. Kakak dan adikku tercinta, Mayoga Eko Saputra, S.Kom, Dwiki Indah Sari, S.Pd, Edwar Jhonata, Ganiya Adira Alfathunisa dan Ghava Hanif Alzahir yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan agar saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dan bersemangat dalam menuju kesuksesan untuk membahagiakan orang tua.
3. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018. Terkhusus MPI kelas B yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
4. Almamater tercinta Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

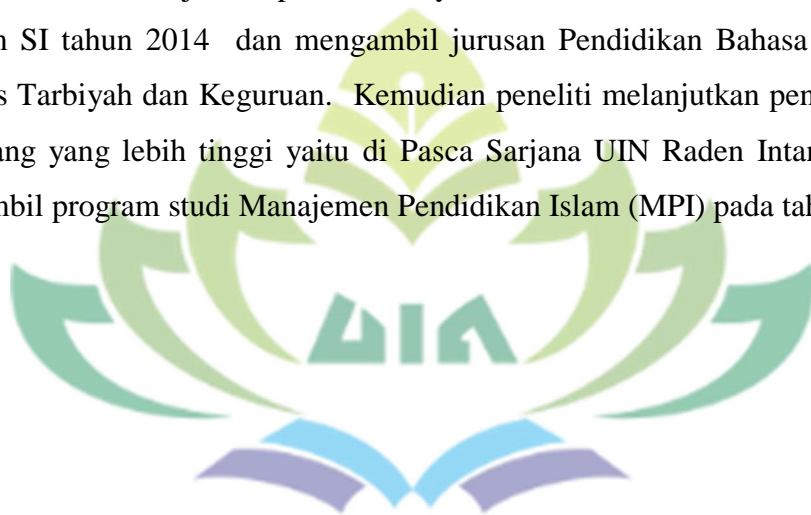


## RIWAYAT HIDUP

**Dinda Permata Sari**, lahir di Prabumulih Sumatera Selatan pada tanggal 24 Februari 1997. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Heryadi dan Ibu Hanidah.

Peneliti memulai pendidikannya di SDN 54 Prabumulih dan selesai pada tahun 2008. Peneliti melanjutkan pendidikan ke SMPN 5 Prabumulih dan selesai pada tahun 2011. Setelah itu, peneliti melanjutkan pendidikan ke SMAN 7 Prabumulih dan selesai pada tahun 2014.

Peneliti melanjutkan pendidikannya di UIN Raden Intan Lampung pada program SI tahun 2014 dan mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Arab pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yaitu di Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2018.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang tiada henti kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister di program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sang pembawa cahaya yang senantiasa bersinar dalam kegelapan zaman. Penyusunan tesis ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana dan Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Prodi MPI dan Andi Thahir, MA., Ed. D selaku Sekretaris Prodi MPI Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. H. Muhammad Akmansyah, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Achi Rinaldi, M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana terutama dosen-dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Pascasarjana Prodi MPI UIN Raden Intan Lampung.



6. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penulisan dan penyusunan tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas akan mendapatkan amal dan balasan yang berlimpah dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-nya kepada kita semua. Aamiin. Semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua baik untuk peneliti maupun untuk para pembaca. Peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.



Bandar Lampung, 7 Desember 2020

Peneliti

Dinda Permata Sari

NPM. 1886131053

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**PERSETUJUAN**

**PENGESAHAN**

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

**ABSTRAK**

**MOTTO**

**PERSEMBAHAN**

**RIWAYAT HIDUP**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR LAMPIRAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Deskripsi Konseptual .....	16
1. Kinerja Guru .....	16
2. Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	
a. Pengertian Persepsi .....	22
b. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	30
3. Motivasi Kerja.....	36
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	42



C. Kerangka Teoritik .....	45
D. Hipotesis Penelitian.....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
E. Teknik Analisis Data.....	79
F. Hipotesis Statistika .....	83

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	85
a. Deskripsi Karakteristik Responden.....	88
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	90
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	97
C. Pengujian Hipotesis.....	99
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	104

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	111
B. Implikasi.....	113
C. Saran.....	114

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

3.1 Populasi Guru SD Muhammadiyah .....	49
3.2 Perhitungan Jumlah Sampel.....	50
3.3 Kisi-kisi Instrumen Indikator Kinerja .....	53
3.4 Hasil Uji Validitas Y .....	58
3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	62
3.6 Kisi-kisi Instrumen Indikator Persepsi Guru.....	63
3.7 Hasil Uji Validitas $X_1$ .....	68
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ .....	72
3.9 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	73
3.10 Hasil Uji Validitas $X_2$ .....	76
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ .....	78
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	88
4.2 Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	89
4.3 Karakteristik Pengalaman Mengajar .....	89
4.4 Deskripsi Variabel $X_1$ .....	90
4.5 Distribusi Skor Variabel $X_1$ .....	91
4.6 Deskripsi Variabel $X_2$ .....	92
4.7 Distribusi Skor Variabel $X_2$ .....	93
4.8 Deskripsi Variabel Y.....	94
4.9 Deskripsi Skor Variabel Y .....	95
4.10 Hasil Uji Normalitas .....	97
4.11 Hasil Uji Homogenitas .....	98
4.12 Hasil Uji t $X_1$ terhadap Y.....	100
4.13 Hasil Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap Y.....	101
4.14 Hasil Uji t $X_2$ terhadap Y.....	101
4.15 Hasil Koefisien Determinasi $X_2$ terhadap Y.....	102
4.16 Hasil Uji t $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y.....	103
4.17 Hasil Uji Anova $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	103
4.18 Hasil Koefisien Determinasi $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	104



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Penilaian Kinerja Guru

Lampiran 2 Lembar Keterangan Validasi

Lampiran 3 Angket Penelitian

Lampiran 4 Data Penelitian Persepsi Guru

Lampiran 5 Data Penelitian Motivasi Kerja

Lampiran 6 Data Penelitian Kinerja Guru

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian

Lampiran 10 Dokumentasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan saat ini adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kinerja guru yang rendah. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.<sup>1</sup> Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Tujuan pendidikan tidak terlepas dari adanya guru yang memiliki kompetensi optimal dalam dunia pendidikan. Guru tidak semata hanya mendidik, melainkan juga mengajar dan melatih.

Guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik pula. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 mengenai kompetensi dan sertifikasi pasal 2 menyebutkan bahwa hal yang wajib bagi guru yaitu memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, bersertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional,

---

<sup>1</sup> Siti Muawanah, Hubungan Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur, *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 4. No. 2, Desember 2019, h. 93.

sehingga diharapkan guru dapat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta diaktualisasikan oleh guru dalam tugasnya. Apabila guru mampu menguasai kompetensi tersebut, maka guru tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan masyarakat dan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam mendidik peserta didik.

Kemampuan guru menjadi titik tolak dimana seorang guru memiliki kinerja yang baik, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pada tahap sejauh mana seorang guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Guru yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Saondi bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Kinerja guru memberikan pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan

---

<sup>2</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), h. 20.



dari suatu pekerjaan atau fungsi dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut, sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Adapun kinerja atau prestasi kerja dalam Islam dapat didefinisikan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari dengan etos kerja Islami.<sup>3</sup> Seorang pekerja akan meraih kinerja atau prestasi kerja yang gemilang apabila menanamkan sikap profesionalisme dalam pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan serta tidak asal-asalan. Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk bekerja yaitu dalam Q.S. At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

---

<sup>3</sup> Mohammad As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberti, 2001), Ed. V, h. 47-48.

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At Taubah : 105)

Menurut Quraish Shihab dalam tafsir *Al Mishbah* surat At Taubah ayat 105 menjelaskan tentang : Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian dan Rasulullah serta orang mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.<sup>4</sup>

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Sedangkan faktor internal yaitu dorongan (motivasi) untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas dan minat terhadap tugas.<sup>5</sup> Henry Simamora mengatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personal, yaitu faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, dan demografi.

---

<sup>4</sup> M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah : Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), Volume 5, h. 711.

<sup>5</sup> Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227.

Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, sedangkan faktor psikologi terdiri dari persepsi, motivasi, sikap, kepribadian, dan belajar. Ketiga kelompok faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berdampak kepada kinerja personal.

Persepsi adalah proses pentransferan informasi ke dalam otak manusia yang terjadi secara terus menerus berhubungan dengan lingkungan sekitarnya.<sup>6</sup> Persepsi juga diartikan sebagai proses penilaian seseorang terhadap objek atau peristiwa tertentu. Terjadinya persepsi pada diri individu tidak berlangsung begitu saja, melainkan melalui suatu proses. Proses persepsi melalui peristiwa dua arah yaitu sebagai hasil aksi dan reaksi.<sup>7</sup> Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa persepsi adalah penyeleksian, pengorganisasian dan penginterpretasian data yang berhubungan dengan panca indra. Individu tidak melihat objek sebenarnya, tetapi mempercayai apa yang ia persepsikan adalah benar. Persepsi adalah realita pribadi dan akan mempengaruhi perilaku. Dimensi inti pekerjaan yang menyenangkan menurut persepsi pegawai akan menghasilkan motivasi potensial positif yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Pekerja biasanya memiliki sejumlah persepsi mengenai konsep diri dalam sebuah peran (*self concept*), persepsi bahwa diri mereka berguna (*self esteem*) dan

---

<sup>6</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 102.

<sup>7</sup> Alfyan Nur Wardana and Sarwo Eddy Wibowo, Pengaruh Persepsi Siswa SMA N 2 Samarinda terhadap Minat dalam Memilih Universitas Mulawarman (Studi pada Siswa Kelas 3 ), *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 6, Nomor. 4, 2018, h. 331.

persepsi tentang kemampuan untuk menghasilkan hasil yang positif (*self efficacy*). Hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja.<sup>8</sup>

Adapun motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari seseorang karena suatu pengaruh yang mendorongnya bersikap agar tujuannya tercapai. Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsinya untuk : (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi atau kinerja yang baik.<sup>9</sup> Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah serta guru dengan guru sehingga akan meningkatkan kinerja.

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi atau keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan

---

<sup>8</sup> Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.175.

<sup>9</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 85.



kepuasan dirinya. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Menurut teori *Attribute* atau *Expectancy Theory*, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula orang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi motivasinya rendah. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.<sup>10</sup>

Hal lain yang juga berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah peran kepala sekolah yang banyak menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, memberdayakan seluruh sumber daya manusia serta bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah. Kepala sekolah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, ditegaskan bahwa ada lima kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yaitu kompetensi

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Fefika Aditama, 2006), h.164.

kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kompetensi manajerial. Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada agar dapat mencapai tujuan organisasi yang mencakup : (1) kemampuan merencanakan yaitu mampu menentukan sasaran, (2) kemampuan mengorganisasikan yaitu mampu memimpin, mengatur, memotivasi dan menggerakkan, (3) kemampuan dalam mengendalikan yaitu mampu menetapkan standar kinerja, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar dan mengadakan perbaikan, (4) kemampuan mengadakan komunikasi yaitu mampu berpikir persuasif, (5) kemampuan mengadakan pengawasan yaitu mampu mencegah deviasi, serta (6) kemampuan mengadakan pelaporan yaitu mampu membuat laporan berkala.<sup>11</sup>

Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan mengarahkan para gurunya menjadi kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Melalui kemampuan manajerialnya, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Mohardi, Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam, Universitas Terbuka, 2011, h. 19-20.

<sup>12</sup> Yeni Setiyawati, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Pengawas Terhadap Kinerja Mengajar (Studi Pada SMAN Se Kota Banjar), *Jurnal Ilmiah Edukasi*, Volume 4 Nomor 3, Agustus 2016, h. 290.

Kemampuan manajerial kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kemampuan kepala sekolah yang baik dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Mulyasa mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap para guru sangat bergantung kepada persepsi dari individu guru dalam menyikapinya.<sup>13</sup>

Persepsi guru yang baik kepada kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru karena guru akan bekerja dengan sukarela sehingga membuat produktivitas kerja guru meningkat. Apabila guru dikelola dan diperhatikan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Akan tetapi jika guru mempunyai persepsi yang buruk kepada kepala sekolah dan motivasi kerja rendah maka guru akan kurang bergairah dalam bekerja, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih ada guru yang kurang disiplin hadir di sekolah, yaitu masih ada guru yang terlambat datang saat mengajar dan kurangnya persiapan guru dalam perencanaan pembelajaran. Padahal diketahui bahwa persiapan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran. Mayoritas guru masih fokus pada penyampaian target materi, sehingga kurang memperhatikan metode yang sesuai

---

<sup>13</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h.25.

dengan materi maupun kondisi siswa. Kondisi tersebut juga dipicu oleh beberapa guru yang masih kurang berpengalaman dalam mengajar.

Kepala sekolah juga lebih memfokuskan diri pada upaya supervisi, sehingga kurang memperhatikan kemampuan manajerialnya dalam memimpin sekolah. Terbukti dengan adanya sebagian guru yang masih tidak dapat bekerja sama dengan kepala sekolah ataupun guru lain dan tidak memiliki rasa saling membantu antar pegawai terlebih saat dihadapkan pada saat menghadapi tekanan pekerjaan yang padat, hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua dan peserta didik. Keadaan tersebut berakibat tidak optimalnya kinerja guru dikarenakan rasa kesediaan dalam membantu antara kepala sekolah dengan guru kurang baik, sehingga persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah pun menjadi kurang baik.

Dalam observasi awal juga ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal. Permasalahan yang terjadi di antaranya : (1) perencanaan, kesulitan yang dihadapi kepala Sekolah di dalam membuat perencanaan adalah kepala sekolah kesulitan dalam menghimpun pendapat-pendapat dari guru untuk membuat keputusan dalam suatu perencanaan karena minimnya budaya inisiatif dari guru untuk memberikan pendapatnya, (2) pengarahan, kesulitan yang dihadapi adalah kebiasaan-kebiasaan, kemauan dan keterampilan guru belum sesuai dengan program yang dijalankan kepala sekolah serta (3) pengawasan, kesulitan yang dihadapi adalah kurang optimalnya fokus pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan program sekolah.



Selain itu, banyak guru yang kurang kreatif dan termotivasi dalam mengajar karena masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi peserta didik sehingga peserta didik melakukan keributan di kelas. Pembelajaran yang diajarkan kurang mendidik dan kurangnya komunikasi dengan peserta didik. Masih banyak guru yang memiliki etos kerja rendah, tidak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan kurangnya rasa bangga menjadi guru.

Hal ini mencerminkan bahwa guru di sekolah belum berperan secara efektif dalam melakukan pembinaan terhadap peserta didik dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pembinaan siswa di sekolah. Selain itu, guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Dalam beberapa uraian menjelaskan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi personal yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru khususnya dalam pembelajaran.<sup>14</sup>

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Tidaklah mudah menjadi guru yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dibutuhkan upaya yang keras untuk mewujudkan pembelajaran yang mengarah pada perkembangan potensi peserta didik. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar mencerminkan

---

<sup>14</sup> Suyanto dan Asep Djihad, *Calon Guru Profesional*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), Cet.2, h. 48.

bahwa seorang guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang profesional.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari dua arah yang penting meliputi pengaruh yang berasal dari dalam diri guru yaitu motivasi dan berasal dari luar diri guru yaitu persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah. Persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu perencanaan, pengarahan, pengawasan dan evaluasi masih rendah.
2. Kurangnya komunikasi dan partisipasi guru dalam memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk membuat perencanaan sekolah.
3. Motivasi dan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih rendah sehingga kurangnya rasa bangga menjadi guru.

4. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru dan tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
5. Persiapan guru dalam mempersiapkan perangkat dan perencanaan pembelajaran sebelum mengajar masih rendah.
6. Terdapat guru yang kurang kreatif dalam mengajar yaitu belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa sehingga terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung ?

3. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru guna memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Kepala Sekolah**

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan terkait dengan kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan manajerialnya serta memotivasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

### **b. Bagi Guru**

Memberikan masukan dan dorongan kepada para guru untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik melalui peningkatan motivasi kerja serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dapat tercapai secara maksimal dan tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai.

### **c. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti terutama dalam hal kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja serta kinerja guru. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan

menarik perhatian para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang mendalam dan luas.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kinerja Guru**

Kinerja merupakan pengalihan bahasa dari kata Inggris yaitu *performance* yang berarti prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas. Menurut Simamora, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.<sup>15</sup> Kinerja adalah suatu hasil ataupun prestasi yang diperlihatkan oleh seseorang, yang mana dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu hasil atau suatu pencapaian yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh sekolah. Kinerja guru juga merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.<sup>16</sup>

Kinerja guru dapat menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang dilakukan guru dan menghasilkan tujuan yang diinginkan. Kinerja guru digambarkan dari kompetensi yang dimilikinya ketika menghadapi situasi dan kondisi pekerjaannya di sekolah, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya.

---

<sup>15</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), h. 327.

<sup>16</sup> Siti Asiah, Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru, *Jurnal Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 5, Nomor 1 Februari 2017, h. 2.

Menurut Siregar, tujuan dari kinerja individual guru yaitu: (a) meningkatkan prestasi kerja guru, baik secara individu maupun dalam kelompok, dimana peningkatan prestasi kerja guru berdampak pada peningkatan kinerja guru (b) menumbuhkan minat dalam pengembangan keprofesiannya dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi kerja, dan (c) memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan perasaannya mengenai pekerjaannya di sekolah, sehingga akan terjadi komunikasi dua arah yang baik antara kepala sekolah selaku pimpinan dan guru selaku bawahannya.<sup>17</sup>

Kompetensi Guru Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>18</sup> Seorang guru sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran, oleh karena itu guru harus: (1) mampu membawa siswa kepada tujuan yang ingin dicapai (2) mampu mempengaruhi siswa (3) berpandangan luas (4) berwibawa (5) berpengetahuan dan (6) berpengalaman.<sup>19</sup>

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Permendiknas Nomor 14 tahun 2005), yaitu sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Heru Mei Giantoro, Haryadi dan Ratno Purnomo, Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 21, Nomor 02, 2019, h. 3.

<sup>18</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 75.

<sup>19</sup> Darmadi, *Dasar - Dasar Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Ed. 2, h. 71.



#### a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (a) identitas silabus (b) standar kompetensi SK (c) kompetensi dasar (KD), (d) materi pembelajaran (e) kegiatan pembelajaran (f) indikator (g) alokasi waktu dan (h) sumber pembelajaran.

#### b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi: (1) pengelolaan kelas (2) penggunaan media dan sumber belajar serta (3) penggunaan metode pembelajaran.

#### c) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dengan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.<sup>20</sup> Depdikbud mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru yaitu: (1) penguasaan landasan kependidikan (2) penguasaan bahan pengajaran (3) pengelolaan Program Belajar Mengajar (4) Penggunaan Alat Pelajaran (5) Pemahaman Metode Penelitian (6) Pemahaman Administrasi Sekolah.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari beberapa aspek, antara lain: (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu (3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini seperti yang diungkapkan Sardiman yaitu sebagai berikut:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 55.

<sup>21</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 163.

### 1) Menguasai Bahan

Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

### 2) Mengelola Program Pembelajaran

Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar mengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

### 3) Mengelola Kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

### 4) Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan.

### 5) Menguasai Landasan- Landasan Kependidikan

Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah atau tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya.

### 6) Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan.

#### 7) Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

#### 8) Mengetahui Fungsi dan Layanan Bimbingan serta Penyuluhan di Sekolah

Guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

#### 9) Mengetahui dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah

Guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

#### 10) Memahami Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Guna Keperluan Pengajaran

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

Menurut Timpe, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) lingkungan kerja (2) motivasi kerja (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah (4) perilaku (5) sikap dan (6) hubungan dengan sesama guru. Syadam mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu: (1) tingkat kependidikan (2) pengalaman kerja (3) lingkungan kerja (4) peralatan atau sarana pendukung (5) kepemimpinan

dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri. Wibowo juga berpendapat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.<sup>22</sup>

Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. *According to the literature on teacher professionalism, professional educators have some defining characteristics. Among others, professional teachers provide a teaching service of high quality, are role models to their learners and the community, are upholding professional values such as effectiveness, efficiency and punctuality and have an organisational pride and discipline in what they do.*<sup>23</sup>

## **2. Persepsi Guru tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungannya.<sup>24</sup> Persepsi juga diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Menurut Bimo Walgito,

---

<sup>22</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 87.

<sup>23</sup> R J Botha, The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools, *Africa Education Review*, June 2016, h. 399.

<sup>24</sup> Badeni, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 51.



persepsi merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. *Kotler* menjelaskan bahwa persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti.

Adapun menurut Robbins persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna. Pendapat Robbins lebih melengkapi pendapat-pendapat sebelumnya, yaitu adanya unsur-unsur evaluasi atau penilaian terhadap obyek persepsi. Robbins menggambarkan persepsi dalam kaitannya dengan lingkungan, yaitu sebagai proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi dalam arti umum diartikan sebagai pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak. Persepsi juga dapat berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan kita terhadap hal-hal di sekeliling individu dengan kesan-kesan atau konsep-konsep yang sudah ada dan selanjutnya mengenali benda tersebut. Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya.

Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu

menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru, melalui komitmen yang diberikan kepala sekolah terhadap guru maka akan tertanam atau memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru yaitu guru merasa dihargai hasil kerjanya oleh kepala sekolah.

### **b. Indikator Persepsi**

Robbin mengemukakan bahwa indikator persepsi ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

#### **(a) Penerimaan**

Proses penerimaan merupakan indikator terjadinya persepsi dalam tahap fisiologis, yaitu berfungsinya indera untuk menangkap rangsang dari luar.

#### **(b) Evaluasi**

Rangsang-rangsang dari luar yang telah ditangkap indera, kemudian dievaluasi oleh individu. Evaluasi ini sangat subjektif. Individu yang satu menilai suatu rangsang sebagai sesuatu yang sulit dan membosankan. Tetapi individu yang lain menilai rangsang yang sama tersebut sebagai sesuatu yang bagus dan menyenangkan.

Menurut Hamka, indikator persepsi ada dua macam, antara lain sebagai berikut:

1) Menyerap

Yaitu stimulus yang berada di luar individu diserap melalui indera, masuk ke dalam otak, mendapat tempat. Di situ terjadi proses analisis, diklasifikasi dan diorganisir dengan pengalaman-pengalaman individu yang telah dimiliki sebelumnya. Karena itu penyerapan itu bersifat individual berbeda satu sama lain meskipun stimulus yang diserap sama.

2) Mengerti atau Memahami

Yaitu indikator adanya persepsi sebagai hasil proses klasifikasi dan organisasi. Tahap ini terjadi dalam proses psikis. Hasil analisis berupa pengertian atau pemahaman. Pengertian atau pemahaman tersebut juga bersifat subjektif, berbeda - beda bagi setiap individu.

Adapun menurut Bimo Walgito, persepsi memiliki indikator-indikator yaitu sebagai berikut:

a) Penyerapan terhadap Rangsang atau Objek dari Luar Individu

Rangsang atau objek tersebut diserap atau diterima oleh panca indera, baik penglihatan, pendengaran, peraba, pencium, dan pencecap secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil penyerapan atau penerimaan oleh alat-alat indera tersebut akan mendapatkan gambaran, tanggapan, atau kesan di dalam otak. Gambaran tersebut dapat tunggal maupun jamak, tergantung objek persepsi yang diamati. Di dalam otak terkumpul gambaran-gambaran atau kesan-kesan, baik yang lama maupun yang baru saja terbentuk. Jelas tidaknya gambaran tersebut

tergantung dari jelas tidaknya rangsang, normalitas alat indera dan waktu, baru saja atau sudah lama.

b) Pengertian atau Pemahaman

Setelah terjadi gambaran-gambaran atau kesan-kesan di dalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolong-golongkan (diklasifikasi), dibandingkan, diinterpretasi, sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman. Proses terjadinya pengertian atau pemahaman tersebut sangat unik dan cepat. Pengertian yang terbentuk tergantung juga pada gambaran-gambaran lama yang telah dimiliki individu sebelumnya (disebut apersepsi).

c) Penilaian atau Evaluasi

Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, terjadilah penilaian dari individu. Individu membandingkan pengertian atau pemahaman yang baru diperoleh tersebut dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif. Penilaian individu berbeda-beda meskipun objeknya sama. Oleh karena itu persepsi bersifat individual.<sup>25</sup>

Berdasarkan tiga pendapat diatas tentang indikator persepsi dan setelah membandingkan ketiga pendapat tersebut, peneliti sependapat dengan Bimo Walgito bahwa indikator persepsi ada tiga, yaitu menyerap, mengerti dan menilai (evaluasi). Alasan peneliti menggunakan pendapat Bimo Walgito yaitu lebih lengkap dari pada pendapat Robbin dan Hamka. Selanjutnya indikator-indikator persepsi tersebut sangat berguna untuk pengembangan instrument persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah.

---

<sup>25</sup> Bimo Walgito, *Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), h.54.

### c. Proses Pembentukan Persepsi

Menurut Hamka proses terjadinya persepsi melalui tahap-tahap yaitu sebagai berikut:

- 1) Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, yaitu proses ditangkapnya suatu stimulus (objek) oleh panca indera.
- 2) Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, yaitu proses diteruskannya stimulus atau objek yang telah diterima alat indera melalui syaraf-syaraf sensoris ke otak.
- 3) Tahap ketiga merupakan proses yang dikenal dengan nama proses psikologis, yaitu proses dalam otak, sehingga individu mengerti, menyadari, menafsirkan dan menilai objek tersebut.
- 4) Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan, gambaran atau kesan.

Bimo Walgito mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang diperlukan agar persepsi dapat disadari oleh individu antara lain sebagai berikut:

- a) Adanya objek yang dipersepsikan. Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau *reseptor* stimulus dapat datang dari luar langsung mengenai alat indera (*reseptor*), dapat datang dari dalam yang langsung mengenai syaraf penerima (*sensoris*) yang bekerja sebagai *reseptor*.



- b) Alat indera atau *reseptor*, merupakan alat untuk menerima stimulus, disamping itu harus ada pula syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima *reseptor* ke pusat syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran, dan sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.
- c) Adanya perhatian, untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi terhadap sesuatu diperlukan adanya perhatian yang merupakan langkah pertama sebagai suatu kesiapan dalam mengadakan persepsi. Tanpa perhatian tidak akan terjadi persepsi.

#### **d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Menurut Jalaludin Rahmat ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain sebagai berikut:

##### **(1) Faktor Fungsional**

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk dalam faktor faktor personal, yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli itu.

##### **(2) Faktor Struktural**

Faktor struktural berasal semata-mata dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkannya pada sistem syaraf individu, maksudnya di sini yaitu dalam memahami suatu peristiwa seseorang tidak dapat meneliti fakta-fakta yang terpisah tetapi harus memandangnya dalam

hubungan keseluruhan, melihatnya dalam konteksnya, dalam lingkungannya dan masalah yang dihadapinya.

Adapun Stephen P. Robbins mengungkapkan bahwa persepsi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: (a) faktor yang berada dalam diri yang memersepsi (*perceiver*) berupa *attitude, motive, interest, experience* dan *expectation* (b) faktor yang berada dalam obyek yang dipersepsi (*target*) berupa *novelty, moyion, sounds, size, background* dan *proximity* serta (c) faktor yang berada dalam situasi berupa *times, work setting* dan *social setting*.

Secara umum, menurut Sondang terdapat tiga faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- (1) Faktor pelaku persepsi, yaitu diri orang yang bersangkutan apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu. Ia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif kepentingan, minat, pengalaman dan harapan.
- (2) Faktor sasaran persepsi, dapat berupa orang, benda atau peristiwa
- (3) Faktor situasi, faktor situasi merupakan keadaan seseorang ketika melihat sesuatu dan mempersepsinya.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h.101-105.

### **e. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Manajerial berasal dari kata *manager* yang berarti pimpinan. Menurut Sudjana manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>27</sup> *Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources.*<sup>28</sup> *Management is a set of well-known processes, like planning, budgeting, structuring jobs, staffing jobs, measuring performance and problem-solving, which help an organization to predictably do what it knows how to do well.*<sup>29</sup>

Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian. Kemampuan manajerial merupakan kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Adapun kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kecerdasan yang dimiliki oleh kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan mengerjakan sesuatu melalui orang lain, baik kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, maupun kepemimpinan.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, (Bandung: Falah Production, 2004), h. 16.

<sup>28</sup> Daft, *Leadership in Organizationt*, (Jakarta: Pren halindo, 2003), h. 4.

<sup>29</sup> James Sebastian et al., *Principal Leadership and School Performance : An Examination of Instructional Leadership and Organizational Management Principal Leadership and School Performance : An Examination Of, Leadership and Policy in Schools*, October 2018, h. 2.

<sup>30</sup> Bandi dan Supriyoko, *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 2, Nomor 6, 2019, h. 44.

Kepala sekolah sebagai manajer dituntut untuk memiliki kemampuan dalam manajemen sekolah agar mampu mencapai tujuan proses pembelajaran secara keseluruhan. Kepala sekolah juga dituntut untuk mengamalkan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling*, hal ini akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja guru. Fungsi manajemen ini akan berjalan secara sinergis dengan peran kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.<sup>31</sup>

Fungsi manajerial terbagi menjadi dua jenis yaitu fungsi organik dan fungsi penunjang. Fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak diperlukan oleh manajer dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan fungsi penunjang adalah berbagai kegiatan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan untuk mendukung semua fungsi organik para manajer. Kepala sekolah sebagai manajer sangat membutuhkan kedua fungsi manajerial tersebut. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka kepala sekolah harus memahami nilai-nilai yang terkandung dalam kedua fungsi dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan atau perilaku

Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah

---

<sup>31</sup> Romadhon, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager dalam Menciptakan Sekolah Efektif di SMP An-Nur Bululawang Malang, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 1, Nomor 2, Juni 2019, h .9.

terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>32</sup> *Teacher evaluations have become more socially demanding for principals, as principals must take into consideration the high-stakes attached to these policies for the teachers they evaluate, and balance critiquing teacher performance and providing teachers with useful feedback. Finally, principals must consider their broader beliefs about the purposes and goals of teacher evaluations as they make sense of how to best judge and evaluate teacher performance.*<sup>33</sup>

Adapun menurut Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

---

<sup>32</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 97.

<sup>33</sup> David B Reid, Making Sense of Teacher Evaluation Policies and Systems Based on Principals' Experience on Principals' Experience, *Leadership and Policy in Schools*, January 2019, h. 4.



- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.<sup>34</sup>

Menurut *Katz* dan *Porter*, kompetensi manajerial kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak di perlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: (1) keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus (2) keterampilan manusiawi, yaitu untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok dan (3) keterampilan konseptuan, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.<sup>35</sup>

Terbentuknya persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan empat faktor yaitu sebagai berikut:

- a) Pengalaman. Guru dapat pengalaman dari pergaulan dengan sesama guru maupun dengan pimpinannya.
- b) Proses belajar atau sosialisasi. Melalui kegiatan proses belajar mengajar atau sosialisasi di sekolah guru mendapatkan informasi-informasi mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah.

---

<sup>34</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 81.

<sup>35</sup> Dahlan, Hermanu Iriawan, Hamdan, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru Di SMA Negeri 11 Makassar, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Volume 7, Nomor 2, 2017, h . 60 - 61.

- c) Cakrawala. Melalui hasil pemikiran guru sendiri, guru dapat menjangkau pandangan secara luas mengenai dirinya berkaitan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah.
- d) Pengetahuan. Melalui informasi-informasi yang digali oleh guru sendiri mengenai teori-teori kepemimpinan pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah adalah bagaimana individu guru menafsirkan kemampuan manajerial kepala sekolah sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada agar tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan yang mencakup:

- 1) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- 2) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.
- 3) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.
- 4) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

## 2) Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moveree* yang berarti bergerak atau menggerakkan.<sup>36</sup> Dari asal kata inilah, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut KBBI, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Selain itu, Surya mengartikan motivasi sebagai suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>37</sup>

*Motivation is a prominent element that managers seek to foster among their employees for the improvement of their performance and their organization's success.*<sup>38</sup> Adapun motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh faktor luar berdampak pada hasil kerjanya berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi orang tersebut.<sup>39</sup> Oleh sebab itu,

---

<sup>36</sup> Hamsiah Djafar dan Nurhafizah, Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Smk Muhammadiyah 3 Makassar, *Jurnal Idaarah*, Volume 2, No. 1, Juni 2018, h. 27.

<sup>37</sup> Surya, *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran*, (Bandung: Yayasan Bhakti Winata, 2003), h. 92.

<sup>38</sup> Sandra Baroudi et al, A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers ' Job Satisfaction IN Lebanon Influencing Teachers Job Satisfaction IN Lebanon, *Leadership and Policy in Schools*, March 2020, h. 3.

<sup>39</sup> Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 6.

kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Hasibuan mengatakan bahwa pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan antara lain adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan (3) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (4) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan (5) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan (8) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan (9) mengefektifkan perekrutan karyawan (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.<sup>40</sup>

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya. Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yang mampu memotivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu, yaitu: Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan kasih sayang

---

<sup>40</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 95 .



(*belongingness and love needs*), kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self-actualization*).<sup>41</sup>

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *As for teacher motivation, Sinclair, defined it in terms of attraction, retention and concentration as something that determines 'what attracts individuals to teaching, how long they remain in their initial teacher education courses and subsequently the teaching profession, and the extent to which they engage with their courses and the teaching profession'.* Dörnyei and Ushioda highlighted the two dimensions of teacher motivation in accordance with their conceptions of motivation, namely, the motivation to teach and the motivation to remain in the profession.<sup>42</sup>

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum mampu mengerjakannya, kecintaan maupun minat besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif.

---

<sup>41</sup> Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), h. 94.

<sup>42</sup> Jiying Han and Hongbiao Yin, *Teacher Motivation : Definition , Research Development and Implications for Teachers*, *Cogent Education*, August 2016, h. 3.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi menjadi factor yang sangat penting dalam mendukung prestasi kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi selayaknya memahami dan memberi motivasi kepada semua guru. Sebab, hal ini akan menjadi kunci agar guru bekerja lebih efektif.

Indikator motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh dua unsur yaitu unsur intrinsik dan ekstrinsik. Unsur instinsik berupa: (1) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (2) prestasi yang dicapai (3) pengembangan diri serta (4) kemandirian dalam bertindak. Sedangkan unsur ekstrinsik berupa: (1) finansial (2) gaji atau upah dan (3) tunjangan. Menurut pendapat McClelland dan Murray indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi guru yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari: (1) tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) menjadi orang yang menguasai bidang tertentu dan (3) kemampuan mengambil keputusan. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari: (1) memiliki program kerja yang realistis untuk dicapainya dan (2) melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Adapun indikator motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

- c) Memiliki tugas yang jelas dan menantang
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain

## 2. Motivasi Eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
- c) Bekerja dengan harapan memperoleh intensif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.<sup>43</sup>

Sardiman berpendapat bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

- a) Tekun menghadapi tugas
- b) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d) Lebih senang bekerja mandiri
- e) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
- f) Dapat mempertahankan pendapatnya
- g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
- h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

---

<sup>43</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 73.

Menurut Oemar Hamalik, terdapat tiga fungsi motivasi sebagai yaitu sebagai berikut:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi, maka tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.<sup>44</sup>



---

<sup>44</sup> Martinis Yamin, *Kiat Membelajarkan Siswa*, (Ciputat: Referensi, 2013), h. 224.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Mohardi (2011) tentang pengaruh motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di pulau Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dengan sumbangan determinasi sebesar 34 % dengan persamaan regresi yaitu  $y = 27,374 + 1,369 X_1 + 0,196 X_2$ . Semakin tinggi motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Muawanah (2019) tentang hubungan persepsi manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut adalah sebesar 14,70 % yang dapat dikategorikan sedang (2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut adalah sebesar 10,10 % yang dapat dikategorikan sedang dan (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Menurut hasil pengolahan data besarnya kontribusi tersebut adalah sebesar 20,50 % yang dapat dikategorikan sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfiana Ayu Kusumawati (2016) tentang pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal. Hasil peneelitan ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 15,7 %, (2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan sumbanga pengaruh terhadap kinerja sebesar 23% dan (3) pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 26,5 %.

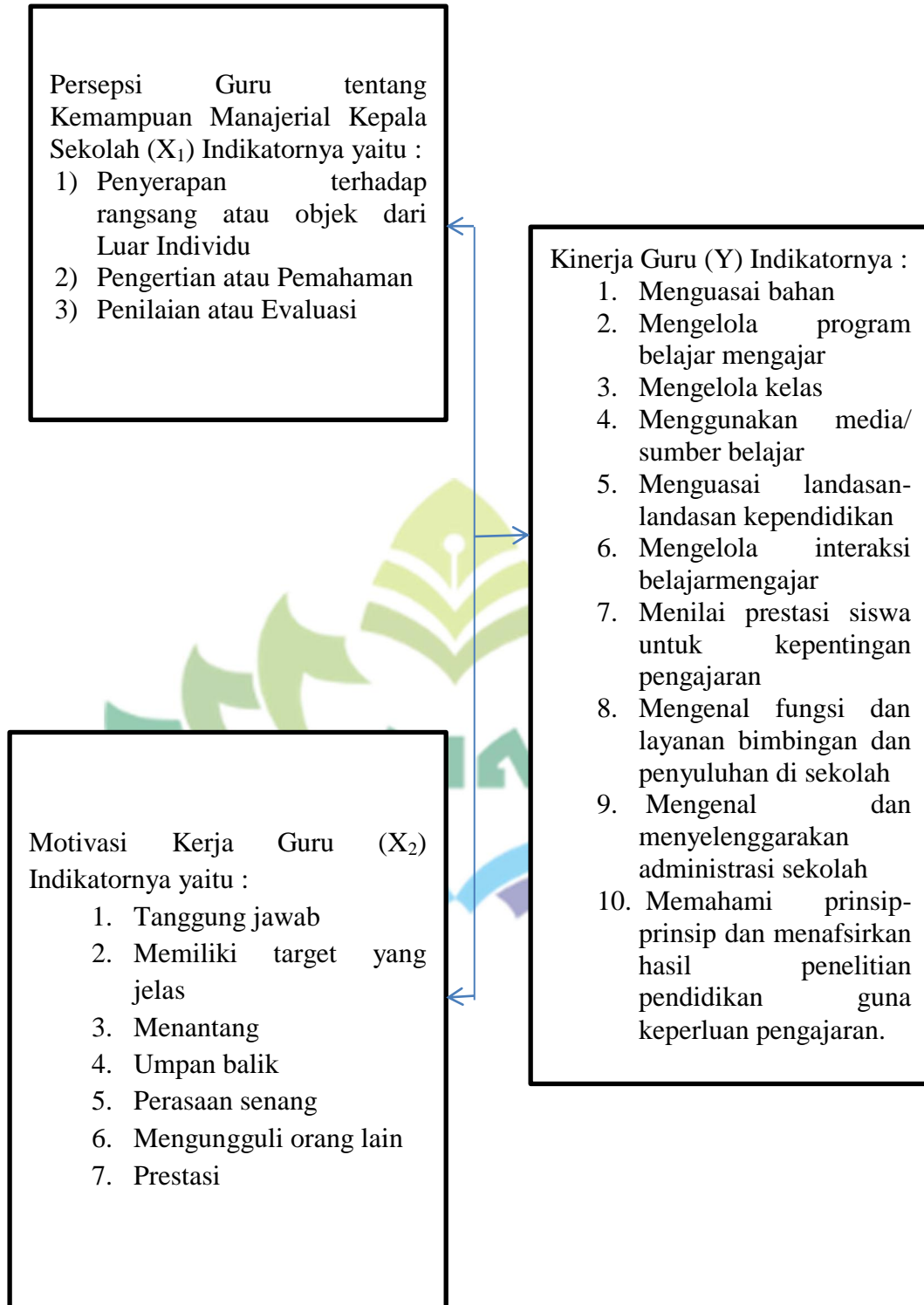
Penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis (2016) tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikasi t-test yang mempunyai besaran 0,017 (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikasi t-test yang mempunyai besaran 0,000 (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji F yang mempunyai besaran nilai signifikasi 0,000. Adapun besaran pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap



kinerja guru sebesar 65,7 % dan 34,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil Uji Anova yang mempunyai besaran R Square sebesar 0,657.

Penelitian yang dilakukan oleh Laily Maghfiroh (2018) tentang Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,733 (2) ada pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,520 (3) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,917 (4) Ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

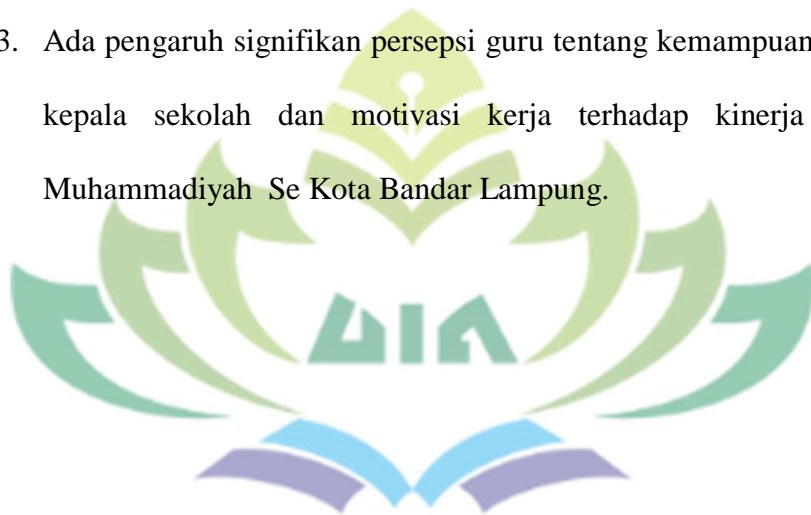
### C. Kerangka Teoritik



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh signifikan persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achi Rinaldi, Novalia dan Muhammad Syazali. *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bogor: IPB Press, 2020.
- Badeni. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Daft. *Leadership in Organizationt*. Jakarta: Pren halindo, 2003.
- Darmadi. *Dasar - Dasar Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2000.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi KTSP Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- M Iqbal Hasan. *Metode Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011.
- Martinis Yamin. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Ciputat: Referensi, 2013.
- Mohammad As'ad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri*. V. Yogyakarta: Liberti, 2001.
- Mulyasa. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- . *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.

———. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.

M Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Ondi Saondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.

Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Slameto. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sudjana. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

———. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sukidin dan Mundir. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Insan Cendekia, 2005.

Surya. *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winata, 2003.

Suryanto dan Asep Djihad. *Calon Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.

Syofyan Siregar. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Winardi. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Asiah, Siti. Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *Jurnal Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5. Nomor 1 Februari, 2017.

Bandi dan Supriyoko. Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 2. Nomor 6, 2019.

Dahlan, Hermanu Iriawan, Hamdan. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru Di SMA Negeri 11 Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. Volume 7. Nomor 2, 2017.

David B Reid. Making Sense of Teacher Evaluation Policies and Systems Based on Principals ' Experience on Principals ' Experience, *Leadership and Policy in Schools*. January 2019.

Hamsiah Djafar dan Nurhafizah. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Smk Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Idaarah*. Volume 2. No. 1. Juni, 2018.

Heru Mei Giantoro, Haryadi dan Ratno Purnomo. Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 21. Nomor 02, 2019.

Hery Susanto, Achi Rinaldi, Novalia, Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika, *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 2, 2015.

James Sebastian et al., Principal Leadership and School Performance : An Examination of Instructional Leadership and Organizational Management Principal Leadership and School Performance : An Examination Of, *Leadership and Policy in Schools*, October 2018.

Jiying Han and Hongbiao Yin. Teacher Motivation : Definition , Research Development and Implications for Teachers. *Cogent Education*, August 2016.



- Mohardi. Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam. Universitas Terbuka, 2011.
- Muawanah, Siti. Hubungan Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur, *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 4. No. 2, Desember 2019.
- Rinaldi, Achi. Aplikasi Model Persamaan Struktural Pada Program R (Studi Kasus Data Pengukuran Kecerdasan), *Jurnal Pendidikan Matematika*, Volume 6, Nomor 1, 2015.
- RJ Botha. The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools The Managerial Role of the Principal in Promoting Teacher Professionalism in Selected Eastern Cape Schools. *Africa Education Review*. June 2016.
- Romadhon, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager dalam Menciptakan Sekolah Efektif di SMP An-Nur Bululawang Malang, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 1, Nomor 2, Juni 2019.
- Sandra Baroudi et al. A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers ' Job Satisfaction IN Lebanon Influencing Teachers Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*. March 2020.
- Yeni Setiyawati. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Pengawas Terhadap Kinerja Mengajar (Studi Pada SMAN Se Kota Banjar). *Jurnal Ilmiah Edukasi*. Volume 4 Nomor 3, Agustus 2016.